

	Número	Nome		Políticas
	PL.000006	Política de Diversidade, Equidade e Inclusão		
	Gestor	Diretoria de Gestão de Pessoas e Sustentabilidade		
	Versão	1 - 23/04/2025	Vigência	27/03/2027 - 18:00

1. Objetivo

1.1. Estabelecer as diretrizes para criação e implementação das estratégias de Diversidade, Equidade e Inclusão (“DE&I”) na Cateno Gestão de Contas de Pagamentos S.A. (“Cateno” ou “Companhia”), garantindo que todos os Colaboradores e públicos com os quais a empresa se relaciona sejam tratados com equidade e respeito, independentemente de gênero, raça/etnia, orientação sexual, idade, deficiência, neurodivergência ou qualquer outra característica, e que os grupos sociais minorizados tenham representatividade no quadro de Colaboradores da Companhia, tal qual previsto no Código de Conduta Ética.

2. Abrangência

2.1. A Companhia deve assegurar que todas as políticas, práticas e decisões sejam pautadas pelos princípios da Diversidade, Equidade e Inclusão social. Sendo assim, a Política será aplicável a todos os membros do Conselho de Administração e da Diretoria-Executiva (“Administradores”), membros dos Comitês de Assessoramento e do Conselho Fiscal, Colaboradores, incluindo terceirizados, estagiários e jovens aprendizes (“Colaboradores”).

3. Regulamentação

3.1. Código de Conduta Ética.

3.2. Política de Sustentabilidade.

4. Responsabilidades

4.1. Administradores e Colaboradores:

4.1.1. Observar e zelar pelo cumprimento da presente Política e, quando assim se fizer necessário, acionar a área de gestão de pessoas para consultas sobre situações que envolvam conflito com esta Política mediante a ocorrência de situações nela descritas.

4.2. Gerência de Soluções em Sustentabilidade:

4.2.1. Coordenar o Fórum ESG, elaborar, em conjunto com ele, a estratégia de DE&I da Companhia.

4.2.2. Sugerir as metas referentes a DE&I da Companhia, a partir das discussões e diretrizes do Fórum ESG, e encaminhar para aprovação da Diretoria-Executiva.

4.3. Gerência de Soluções em Atração, Retenção e Desenvolvimento de Pessoas:

4.3.1. Executar a estratégia de recrutamento e seleção de profissionais, bem como de desenvolvimento e capacitação, alinhada à presente política.

4.3.2. Buscar apoio em sistemas e técnicas inovadoras de recrutamento e seleção que anulem a interferência de vieses inconscientes no processo seletivo.

4.3.3. Medir, acompanhar e documentar as metas referentes a DE&I da Companhia

4.4. Gerência de Compras:

4.4.1. Realizar a gestão de fornecedores sustentáveis inserindo no processo de homologação e avaliação questões relacionadas a DE&I, como forma de diagnosticar a cadeia de fornecedores.

	Número	Nome		Políticas
	PL.000006	Política de Diversidade, Equidade e Inclusão		
	Gestor	Diretoria de Gestão de Pessoas e Sustentabilidade		
	Versão	1 - 23/04/2025	Vigência	27/03/2027 - 18:00

4.5.1. Apurar as denúncias registradas no Canal de Ética, contemplando o tema de DE&I da Companhia, alinhado às diretrizes previstas nesta Política e ao Código de Conduta Ética da Companhia.

5. Diretrizes

5.1. Declaração:

5.1.1. A Companhia acredita que Diversidade, Equidade e Inclusão são a base para construção de um mundo justo e equitativo, fortalecendo, com isso, o desenvolvimento econômico e social de todos os meios onde são implementadas.

5.1.2. A Companhia defende o compromisso com aumento da representatividade dos grupos minorizados nos quadros de Colaboradores, com igualdade de oportunidades a todos, bem como a criação de direcionadores estratégicos de sustentabilidade, que são determinantes para o cumprimento do propósito de simplificar as relações de consumo e a realização de negócios.

5.1.3. A Companhia repudia toda e qualquer forma de discriminação ou assédio (sexual, moral, religioso, econômico, político ou organizacional) conforme previsto em seu Código de Conduta Ética e na Política de Sustentabilidade, tampouco tolera agressões físicas e/ou verbais, desrespeito, constrangimento e/ou humilhações.

5.2. Igualdade de Oportunidades:

5.2.1. Assegurar a igualdade de oportunidades, a diversidade, a equidade e a inclusão são o dever de todos os Colaboradores e Administradores da Companhia.

5.2.2. Garantir igualdade de oportunidades nos processos de recrutamento, seleção e de desenvolvimento de carreira para busca de diversidade e inclusão dos grupos minorizados.

5.2.3. Orientar processos seletivos por ações afirmativas, que possam reduzir desigualdades na representatividade entre o cenário interno e a demografia brasileira.

5.2.4. Estabelecer práticas justas de remuneração e promoção para que todos os colaboradores tenham as mesmas oportunidades de desenvolvimento e de crescimento profissional.

5.2.5. A promoção da inclusão de grupos minorizados, mulheres, pessoas com deficiência, pessoas negras e indígenas, idosos e neuro divergentes em todos os níveis da Companhia será pautada por práticas que buscam conscientizar e combater vieses inconscientes e conscientes que prejudicam pessoas de grupos minorizados.

5.3. Compromisso da alta liderança (Presidência, Diretoria-Executiva e Gerência Executiva):

5.3.1. A alta liderança da Companhia se compromete a garantir que todos sejam tratados de forma justa e equitativa no ambiente de trabalho, respeitando e apoiando os direitos humanos, a não discriminação e repudiando qualquer tipo de preconceito e assédio.

5.3.2. A alta liderança da Companhia terá protagonismo no desenvolvimento de uma cultura de DE&I por meio do apoio, do comportamento ativo e do reconhecimento das necessidades e dos desafios da Companhia no dia-a-dia.

5.3.3. A Companhia se compromete a promover ações de desenvolvimento para assegurar o contínuo aprimoramento da alta liderança em práticas inclusivas.

5.3.4. Como forma de acompanhar as tendências e movimentos de vanguarda no mercado, os Colaboradores do Fórum ESG e a alta liderança deve participar de redes e comunidades

	Número	Nome			Políticas
	PL.000006	Política de Diversidade, Equidade e Inclusão			
	Gestor	Diretoria de Gestão de Pessoas e Sustentabilidade			
	Versão	1 - 23/04/2025	Vigência	27/03/2027 - 18:00	

externas com foco em diversidade.

5.3.5. A Companhia se compromete a adotar metas específicas para a alta liderança de diversidade racial e de gênero.

5.4. Desenvolvimento de Carreira:

5.4.1. A Companhia se compromete a capacitar e desenvolver a carreira de grupos minorizados, garantindo a participação e igualdade de oportunidades nas promoções e movimentações internas.

5.4.2. A Companhia se compromete a capacitar as lideranças para que possam atuar em prol do desenvolvimento de carreira de grupos minorizados, garantindo a participação e igualdade de oportunidades nas promoções e movimentações internas.

5.4.3. A Companhia buscará sempre garantir uma infraestrutura acessível e inclusiva, além de ferramentas assistivas, conforme as necessidades individuais, como acessibilidade física e instrumentos de trabalho.

5.4.4. A Companhia se compromete a desenvolver os profissionais pertencentes a grupos minorizados oferecendo programas e ações de educação formal continuada, a participação de fóruns/eventos e mentorias dedicadas ao apoio de suas carreiras. A Campanha definirá metas específicas para as ações de desenvolvimento.

5.5. Cultura Inclusiva:

5.5.1. A Companhia se compromete em desenvolver uma cultura organizacional antimachista, antirracista, anticapacitista e antilgbtfóbica e de combate ao etarismo com um posicionamento institucional protagonista nas pautas de DE&I, trabalhando de forma que este seja um dos traços da cultura organizacional em todos os Colaboradores, através de treinamentos de forma a educar e sensibilizar continuamente as pessoas colaboradoras, conforme norma existente **DN.000253** Treinamento e Desenvolvimento.

5.5.2. A Companhia se compromete a realizar as ações de comunicação interna, *marketing*, publicidade e propaganda com um olhar inclusivo e que promovam um posicionamento em prol da DE&I.

5.5.3. A Companhia se compromete a inserir em sua pesquisa de clima questões de DE&I como forma de escutar as propostas e apontamentos dos Colaboradores em prol de uma agenda positiva.

5.5.4. A Companhia se compromete a repudiar toda e qualquer forma de discriminação ou assédio (sexual, moral, religioso, econômico, político ou organizacional) conforme previsto no Código de Conduta Ética e na Política de Sustentabilidade, bem como não tolerará agressões físicas e/ou verbais, desrespeito, constrangimento e/ou humilhações entre Colaboradores e públicos com os quais se relaciona.

5.6. Estrutura interna:

5.6.1. A Companhia se compromete a garantir a existência de uma estrutura formal para atuação na agenda de diversidade, equidade e inclusão, direcionando e alocando esforços, equipes e recursos.

5.6.2. A Companhia se compromete em manter o Fórum ESG com representantes de diferentes áreas da empresa para discutir e propor estratégias voltadas para implementação as ações de DE&I.

	Número	Nome			Políticas
	PL.000006	Política de Diversidade, Equidade e Inclusão			
	Gestor	Diretoria de Gestão de Pessoas e Sustentabilidade			
	Versão	1 - 23/04/2025	Vigência	27/03/2027 - 18:00	

5.6.3. A Companhia se compromete a incentivar as iniciativas de investimento social privado, cuja temática esteja voltada para o tema material educação, cidadania e inclusão financeira com foco nos grupos minorizados, para impactar positivamente as comunidades.

5.6.4. A Companhia se compromete a definir metas, medir, documentar e publicar os progressos na promoção da DE&I.

5.6.5. A Companhia se compromete a promover boas práticas de Diversidade, Equidade e Inclusão junto à sua cadeia de valor.

5.6.6. A Companhia garante a transparência e ética em seu Canal de Ética, possibilitando a denúncia de casos de desvios de condutas, bem como desvios relacionados à diversidade, conforme previsto no Código de Ética e na **Disposição Normativa DN.000268 – Gestão de Consequências**.

6. Disposições Gerais

- 6.1.** É competência da Diretoria-Executiva (“DE”) da Companhia sugerir a alteração desta Política, sempre que se fizer necessário.
- 6.2.** Esta Política entra em vigor na data de sua aprovação pelo Conselho de Administração e revoga quaisquer normas e procedimentos em contrário.
- 6.3.** Os Colaboradores, fornecedores ou outros *stakeholders* que observarem quaisquer desvios às diretrizes desta Política, poderão relatar o fato ao Canal de Conduta Ética da Companhia (www.canaldeeticacateno.com.br, ou 0800 377 8008) identificando-se ou não.
- 6.4.** Internamente, a não observância das determinações desta Política acarretará ações de gestão de consequências que poderão variar desde uma orientação sobre como proceder para anular ou, ao menos, minimizar os eventuais problemas criados, até a demissão por justa causa dos responsáveis.
- 6.5.** Para os casos externos, o descumprimento das diretrizes desta Política enseja a aplicação de medidas cíveis e/ou criminais conforme a respectiva gravidade do seu descumprimento.
- 6.6.** Esta Política será submetida a atualizações anuais, se necessário.

São Paulo, 28 de março de 2024.

Cateno Gestão de Contas de Pagamento S.A.

Protocolo de assinaturas

Este protocolo de assinatura foi gerado para o arquivo **Política Diversidade GED 03.25.docx** no dia 29/04/2025 - 13:16 (GMT -03:00), Horário Padrão de Brasília.



O arquivo foi assinado eletronicamente através do Fusion Platform e sua autenticidade pode ser verificada por meio do **QR Code** ou no **link abaixo**:

<https://neomindprd.cateno.com.br/fusion/link/electronic-sign/validate/6ba860ef-5942-4090-9f87-d60a7a2090a9>

Caso necessário, acesse o site <https://neomindprd.cateno.com.br/fusion/link/electronic-sign/validate> e informe o **código abaixo** para verificar a autenticidade das assinaturas:

Código do arquivo: 6ba860ef-5942-4090-9f87-d60a7a2090a9

Assinaturas eletrônicas

✓ **ANA CLAUDIA OLIVEIRA DA NOBREGA VITAL DO REGO** (Parte)

ANA.VITAL@CATENO.COM.BR

29/04/2025 - 11:59 IP: 10.20.7.169

✓ **RICHARDSON PESSOA DINIZ** (Parte)

RICHARDSON.DINIZ@CATENO.COM.BR

23/04/2025 - 15:08 IP: 10.10.9.140